

【概要】

当院の看護管理者は、5年以内に53%が退職する次世代交代の時期である。しかし、看護管理者を目指す副看護師長は少なく、今年度は看護師長2名欠員の状況であり、次世代の看護管理者の育成が急務である。今年度より副看護師長59名に加え、新たに主任看護師20名が各部署に配置された。このことを機会に、副看護師長、主任看護師が研修会の希望が多かったテーマから、今まで実施されなかった合同の研修会を企画実施した。また、研修会後に継続したテーマで、部署の看護実践に繋がる事また、情報交換の場とし内発的行動に繋がることを目的とし、希望者を募り、副看護師長と主任看護師のグループワークを実施することにした。結果は、診療報酬と病院経営について経営企画部に依頼し研修会を実施し全員参加でき、診療報酬と病院経営について概ね理解できたというアンケート結果であった。その後のグループワークによる研修については、実施始めたところで評価には至らなかったが、今後研修会実施結果と行動変容について評価していく予定である。また、今年度より看護職全員で導入するキャリア開発ラダーを実施するにあたり、昨年度看護管理者が学んできたコンピテンシーを活用し実践するために、外部講師を招き研修会を実施した。結果、研修会には副看護師長、主任看護師全員が受講でき、アンケート結果では、副看護師長は90%、主任は100%がコンピテンシーとキャリア開発ラダーの繋がりが理解できた結果であった。

【背景】

当院の看護部の年齢構成は、20代は50.6%、30代は30.8%、40代は7.9%、50代は10.6%である。特に、次世代看護管理者候補となる40代が近隣の急性期病院は16%であるのに対し、半数と極端に少ない。更に5年以内に、看護管理者の53%が退職する世代交代の時期である。しかし、看護管理者を目指す副看護師長は少なく今年度は看護師長2名欠員の状態で、次世代の人材育成が急務である。

今年度より、副看護師長に加え主任看護師20名が配置されたが、副看護師長、主任看護師の定例会議や研修会はなく、副看護師長、主任看護師間の情報共有の場はない。また、副看護師長の主体的な行動は少なく、看護師長からの指示待ちの副看護師長が多い、上意下達の組織が問題と考える。そこで、今年度からキャリア開発ラダーを導入したことを機会に、副看護師長、主任看護師が主体的に実践行動できるように教育的支援を行うことで、副看護師長、主任看護師の内発的動機づけに繋がり、次世代看護管理者の育成になると目的に取り組んだ。

【実践計画】

1. 看護管理者必修の研修とし、外部講師を招きキャリア開発ラダーとコンピテンシーの研修を企画し実施する。
2. 副看護師長、主任看護師にアンケートを実施し、希望の多い研修から研修テーマとし企画し実施する。実施した研修テーマに継続した内容で、副看護師長、主任看護師の希望を募り、グループワークを実施する。
3. 副看護師長、主任看護師の定期的な会議を開催する。
4. リスクマネジャー会議、感染対策委員会など病院組織の委員会にオブザーバーで参加する。
5. 看護師長のグループワークを定期的実施し、身近なテーマで実践し解決策まで行う。

【結果】

1. キャリア開発ラダーとコンピテンシー研修

外部講師を招き看護管理者対象に、キャリア開発ラダーとコンピテンシー研修会を実施し、研修会に参加できなかった6名もDVD受講し、全員受講できた。アンケート結果では、95%がキャリア開発ラダーとコンピテンシーの繋がりが理解できた結果であった。また、自分のキャリアアップは患者、組織に還元できることを再認識できた、コンピテンシーを生かした評価がスタッフの内発的動機づけに繋がる、事例を振り返り強みを生かし弱みを克服する関わりをしたいなどの意見が聞かれ、副看護師長、主任看護師の役割も理解出来たと考える。次年度は、コンピテンシーの事例を用いた研修会の継続と管理者の評価方法について検討して必要がある。

また、キャリア開発ラダーは、今年度看護職全員が取り組み結果は、ラダーⅠが71%、保留が29%、ラダーⅡが79%、保留が21%の結果であった。次年度はマネジメントラダーについてWGで作成していく予定である。

2. 副看護師長、主任看護師研修会

副看護師長、主任看護師の研修会については研修希望の多かった診療報酬と病院経営について、経営企画課長補佐に研修の趣旨を説明し、副看護師長、主任看護師対象に研修会を実施した。結果は、95%が診療報酬の基本が理解でき、当院の病院経営についても94%が理解できた結果であった。また、近隣施設や同規模の他大学病院と比較したデータから、当院の経営状況の理解を深められた等の意見であった。更に、部署での行動実践するグループワークで実践したい、部署のDPCについてもっと知りたいなどの意見もみられた。今後は希望者を募り、経営企画部事務、経営担当副部長、経営企画の研修に参加した看護師長をアドバイザーとし、グループワーク研修を実施継続中である。副看護師長、主任看護師間の情報交換の場には繋がるが、部署の看護実践まで実施できるか、副看護師長、主任看護師の内発的動機づけに繋がり、行動変容できるかは今後の評価で明らかにしたい。

3. 副看護師長、主任看護師の定例会議

副看護師長、主任看護師の定例会議については、今年度は計画のみで実践までには至らなかった。

4. リスクマネージャー会議、感染対策委員会などへの参加

リスクマネージャー会議には7割実施できたが、感染対策委員会には、まだ参加出来ていない。次年度も継続して参加予定である。

5. 看護師長の定期的グループワーク

月2回の看護師長会議の1回を、グループワークを実施する事について看護師長会議に提案し了承を得た。30分を目安とし看護師長担当看護師長が、検討したいテーマを看護師長から募り解決策まで検討する事として、計6回実施し定着できた。普段コミュニケーションがない看護師長と話し合う良い機会となり、様々な考えや部署の工夫なども参考になっている等の意見があり、次年度も継続予定である。

【評価及び今後の課題】

今年度はキャリア開発ラダーとコンピテンシーの繋がりを理解し、全員で取り組むことに留まったが、マネジメントラダーをWGメンバーで作成し、合わせコンピテンシーの事例検討研修を継続し、適切な評価に繋げキャリアラダーを構築していく必要がある。また、副看護師長、主任看護師の研修会後のグループワークの実践結果から個々の行動変容に繋がったか評価していく。また今年度実践できなかった副看護師長、主任看護師の定例会議を次年度は実施する予定である。効果的に会議運営できる様に十分な意見交換を実施し開催していく。次年度新任看護師長は、昇任前に管理者研修会を実施し、正式配置前に部署異動し準備期間を設けた。次年度も上記研修を継続含め管理者研修の基盤を構築していきたい。